

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Quelques propos sur le contrôle a priori des sites internet consultés par les travailleurs sur le lieu de travail

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin social et juridique

Publication date:
2009

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2009, 'Quelques propos sur le contrôle a priori des sites internet consultés par les travailleurs sur le lieu de travail' *Bulletin social et juridique*, Numéro 403, p. 6.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Quelques propos sur le contrôle a priori des sites internet consultés par les travailleurs sur le lieu de travail...

Il y a quelques semaines, la presse évoquait la création d'un nouveau système permettant à l'employeur de restreindre l'accès à son personnel à certains sites Internet. Ce système a la vocation affirmée d'offrir un outil efficace contre un usage trop intensif de l'Internet à des fins privées pendant les heures de travail. L'une des fonctions proposées par ce produit est d'empêcher la connexion par les travailleurs à des sites présélectionnés par l'employeur.

Il est vrai qu'avec l'avènement de nouveaux sites de réseaux sociaux, tel Facebook, il n'est pas rare que des travailleurs se connectent régulièrement pendant leur travail, ce qui aurait un coût en terme de productivité que les employeurs voient d'un mauvais œil. Les résultats d'une étude menée auprès de 2.900 travailleurs et 250 responsables des ressources humaines, et révélés par le journal l'Echo fin 2008 indiquaient que 46 % des utilisateurs de Facebook ou Netlog avouent s'y connecter sur leur lieu de travail¹. Pas étonnant que, toujours selon la même source, près d'un employeur sur quatre affirme ouvertement vouloir endiguer le phénomène.

Un employeur a-t-il le droit de restreindre ainsi l'accès à certains sites Internet à ses travailleurs ?

Il est généralement admis que l'article 544 du Code civil, d'une part, et les articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, d'autre part, fondent le droit de l'employeur à définir les modalités d'utilisation des outils de communications électroniques qu'il met à la disposition de ses travailleurs pour l'exécution de leurs prestations². La CCT n°81 relative aux contrôles des données de communication électroniques en réseau confirme d'ailleurs le droit de l'employeur non seulement de réglementer l'utilisation faite par le travailleur des moyens de communication électroniques mais également de définir les conditions d'accès à ceux-ci³. Certains auteurs de doctrine évoquent expressément le droit de l'employeur de définir les sites dont la visite est interdite⁴. La question n'est somme toute pas nouvelle puisque déjà dans la CCT n°81, les partenaires sociaux évoquaient ouvertement le problème de la consultation des sites à caractère pornographiques ou pédophile⁵.

Si, sur le principe, la question de l'exclusion de la possibilité technique de consulter certains sites ne semble donc pas devoir soulever de problème particulier, il convient de s'interroger sur ce qu'il en est des moyens mis en œuvre pour réglementer cet accès. Un système tel que celui évoqué nous semble pouvoir impliquer un traitement de données à caractère personnel relatives au travailleur puisque, techniquement, il réagit à l'introduction d'une requête du travailleur portant sur un site (par exemple par l'introduction de l'adresse du site internet recherché dans la barre d'adresse) en redirigeant le travailleur vers une page lui indiquant que cet accès lui est refusé. Dès lors que cette requête peut être attribuée à un travailleur particulier (par un informaticien ou un fournisseur d'accès internet, par exemple), les données ainsi traitées doivent être considérées comme étant des données à caractère

personnel⁶. Il n'est donc pas exclu qu'il faille tenir compte des exigences posées par la législation spécifique en matière de protection des données à caractère personnel pour mettre en place ce type d'outil de contrôle⁷.

Par ailleurs, dans la mesure où le système interfère avec la transmission de la requête de la page d'un site pour rediriger l'internaute vers une autre page que celle demandée, il n'est pas non plus exclu que le consentement de l'employé soit également requis, et ce en application de la loi sur les communications électroniques⁸. En effet, ces données de transmission de la communication constituent également des « données relatives au trafic », c'est-à-dire des données traitées en vue de l'acheminement d'une communication par un réseau de communications électroniques. Si le traitement de la requête est effectué sous le contrôle d'un « opérateur »⁹ au sens de la loi du 13 juin 2005 - ce qui dépend de la façon dont le système fonctionne concrètement, l'article 122, §3 de la loi du 13 juin 2005 impose, entre autres conditions, l'obtention du consentement de l'utilisateur final pour la mise ne œuvre de ce type de « service »¹⁰.

KAREN ROSIER

Assistante à la faculté de Droit des FUNDP

Chercheuse au Centre de

Recherches Informatique et Droit (Crid), FUNDP

Avocate au barreau de Namur

- 1 D.G., « Le boulot ou Facebook, il faut choisir... », l'Echo, 20 décembre 2008, p. 10.
- 2 S. VAN WASSENHOVE, « Le respect de la vie privée dans l'usage des nouvelles technologies » in, ss dir. J.-F. LECAERQ, *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Bruxelles, Ed. du Jeune Barreau de Bruxelles, 2005, pp. 142-143.
- 3 Rapport précédant le texte de la CCT n°81, p. 5.
- 4 O. RUCKAERT, « Surveillance des travailleurs : nouveaux procédés multiples contraintes », www.droit-technologie.org.
- 5 CCT n°81, commentaire de l'article 5.
- 6 L'attendu 26 de la directive 95/46/CE précise que des données sont qualifiées de données à caractère personnel dès lors que le contrôleur ou toute personne utilisant des moyens raisonnables peut établir un lien avec l'identité de la personne objet des données (dans ce cas, l'utilisateur de l'adresse IP).
- 7 Cf. loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel qui définit les conditions d'un tel traitement (information des travailleurs concernés, déclaration à la Commission de la Protection de la Vie Privée, etc...).
- 8 Loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques.
- 9 Tel un fournisseur d'accès internet, par exemple.
- 10 Un service permettant un filtrage des connexions répond, à notre sens, à la définition de service à donnée trafic défini, à l'article 2, 8° de la loi du 13 juin 2005 comme « un service qui exige un traitement particulier des données de trafic allant au-delà de ce qui est strictement nécessaire pour la transmission ou la facturation de la communication ».